

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

**Stabschef for Strategi, HR og Kommunikation
til Billund Kommune**

Energifyldt stabschef med overblik og gode samarbejdsevner

Vil du med på holdet som stabschef i en atypisk kommune med store ambitioner? Så har du lige nu mulighed for at blive en vigtig del af et fællesskab bestående af mere end 2.200 dygtige kollegaer i Billund Kommune, som er hjemsted for Børnenes Hovedstad.

Da Billund Kommune i 2023 ændrede på stabsstrukturen fra fire til to stabe, var det med den ambition at udnytte ressourcerne bedre samt at udvikle de professionelle miljøer. Og det er i høj grad lykkedes.

Din kommende stab – Strategi, HR og Kommunikation – har skabt et mærkbart kvalitetsløft. Staben opleves som udadvendt og opmærksom på behovene i forvaltningerne, i topledelsen og i det politik-understøttende arbejde. Og det er sket, samtidig med at staben har haft fokus på at skabe et godt arbejdsmiljø, understøttet af Playful Working der giver medarbejdere mulighed for en legende tilgang til arbejdet med kerneopgaven.

Du bliver som stabschef et af de vigtigste ankre i organisationen. Du faciliterer – og sidder med – i direktionsmøderne, ligesom du koordinerer tværgående arbejde med andre chefkollegaer. Du er en ”go-to-person” for politikerne – herunder borgmesteren, som du sidder dør om dør med. Du har – for en stabschef – den usædvanlige position, at du også er en del af arbejdet ud af huset. Du er derfor en synlig samarbejdspartner for Billund Erhverv, Coc Playful Minds og andre aktører, der er med til at skabe forudsætningerne for en mindre kommune – der kan usædvanligt meget. Du er manges strategiske samarbejdspartner.

For ikke mange kommuner – om nogen – af Billund Kommunes størrelse ligger så markant placeret på landkortet og i danskernes bevidsthed. Dygtige lokale kræfter har skabt en erhvervsdynamo, der langt fra er givet, geografi og demografi taget i betragtning. Verdens største legetøjsfabrikant, Jyllands ubetinget største lufthavn, LEGO House, Lalandia, LEGOLAND og et generelt spirende erhvervsliv med en lang række dygtige virksomheder skaber nogle muligheder her i Billund Kommune, som ikke vil være der på tilsvarende niveau andre steder. Fik vi nævnt, at du er Billund Kommunes repræsentant i Destination Trekantområdets bestyrelse?

Dit analytiske niveau er særdeles godt, og du er god til at samarbejde. Du har let ved at sætte dig ind i nye emnefeltter og let ved at danne dig et hurtigt overblik. Dit ledelsesmæssige spænd er bredt, og derfor er det vigtigt, at du kommer med ledelsesmæssig ballast, men kompleksitet og resultater vægter højere end længden af dit CV.

Du ved, hvad der er vigtigt for politikerne. Og du har en spids pen – og opmærksomhed på detaljer – når det er nødvendigt. I forlængelse af det er det en fordel, hvis du har kommunale erfaringer – det gør det lettere at manøvrere fra dag 1. Har du supplerende erfaringer med understøttelse af erhvervsudvikling, er det en fordel – men absolut ikke en betingelse.

Du evner at arbejde strategisk det ene øjeblik og hands-on det næste. Lige på det område er vi en mindre kommune med knappe ressourcer – så chefen skal også give en hånd med i praksis.

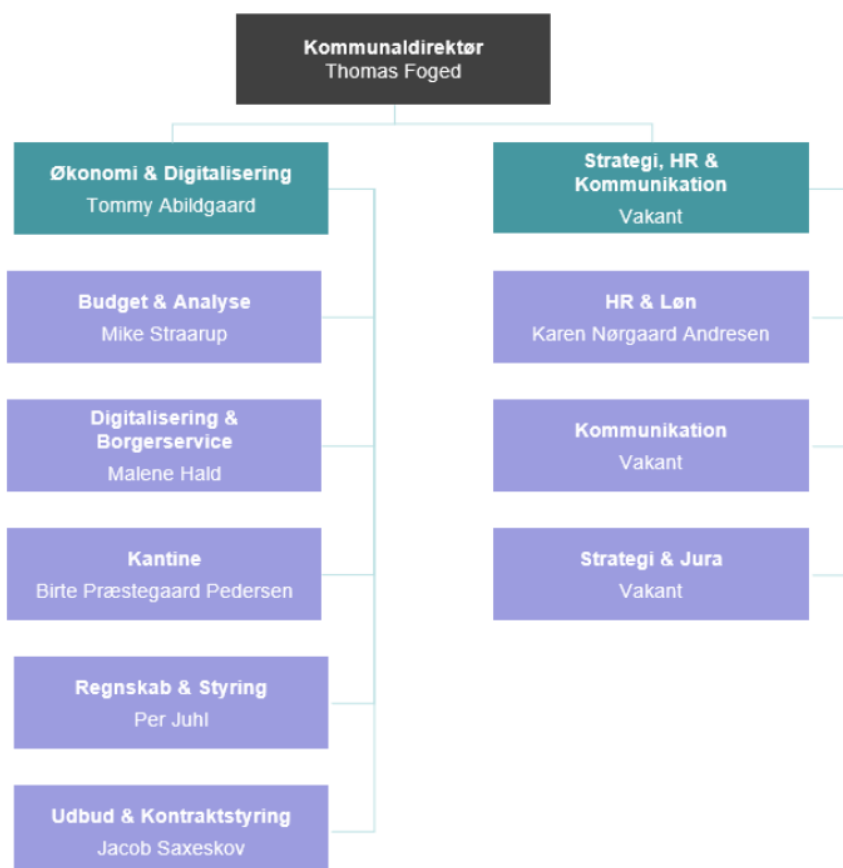
Og så er du god til at arbejde i relationer. For det er ikke mindst igennem gode relationer ud af staben, at vi lykkes med vores opgaver. Her – som generelt – er det bare en fordel at have let til smil – og grin – gerne parret med en god portion selvironi.

Ansættelsesvilkår

Stillingen besættes efter cheflønsaftalen og efter konkret forhandling på et niveau, der forventes at ligge på ca. kr. 850.000 årligt (eksklusive pension).

Stabene

Stabene i deres nuværende konstruktion har eksisteret i ca. to år. I 2023 blev fire stabe sammenlagt til de nuværende to. Målet var at udnytte ressourcerne bedre og samtidigt skabe et kvalitetsløft, når det kommer til ledelsesstøtte, strategiske udviklingsressourcer, IT, digitalisering og arbejdsgange samt indkøbsområdet. Stabene skal opleves som en god samarbejdspartner og som dels understøttende for den politiske og administrative ledelse samt for forvaltningernes drift. De mål er langt hen ad vejen blevet indfriet i de år, der er gået.



De to stabschefer og kommunaldirektøren har faste møder en gang om måneden, men man mødes i øvrigt stort set dagligt på gangene. Der er derudover kalenderlagte 1-1 med kommunaldirektøren. Stabskonstruktionen gør nemlig, at de to stabe skal være gode til at koordinere indsatserne *imellem* stabene og dermed opleves som en samlet stab over for politikerne, direktionen og forvaltningerne.

Man vil få en stabschefkollega, der er bredspektret rent fagligt, og som i øvrigt er særdeles hjælpsomt anlagt.

Strategi, HR og Kommunikation

Strategi, HR og Kommunikation består af tre afdelinger: HR og løn med 11 medarbejdere, Kommunikation med fem medarbejdere samt Strategi og Jura med 14 medarbejdere. De to første afdelinger har en egen leder, mens medarbejderne i Strategi og Jura refererer til stabschefen.

Der er møde mellem HR-chefen, kommunikationschefen og stabschefen hver 14. dag. Dertil kommer, at der er et samlet personalemøde en gang i kvartalet samt en årlig stabsdag, hvor der ikke mindst er fokus på at understøtte det gode kollegaskab. I en netop gennemført trivselsundersøgelse er der grønt på de fleste parametre – det er en arbejdsplads, medarbejderne er glade for at være en del af.

Understøttelsen af et arbejdsmiljø, hvor der vises tillid, hvor der ikke er 0-fejls-kultur, og hvor medarbejderne derfor tør tage ansvar, er noget, stabschefen bør prioritere højt. Fællesskabet hviler på værdierne respekt, plads til forskellighed, ærlighed og anerkendelse. Det betyder, at der er fokus på den psykologiske tryghed, på værdien i kerneopgaven, som understøttes ved at bringe de forskellige fagligheder i spil og ved at værne om den uformelle tone.

Stabschefen har en nøglerolle imellem politik, direktion og direktørområder. Det er stabschefen, der "driver" direktionens mødernes dagsorden, og som sætter rammer omkring seminarer – politiske som administrative. Det er én blandt mange årsager til, at der er en daglig, tæt sparring med kommunaldirektøren.

Stabschefen deltager også i sparringen med borgmesteren, så der bliver en kobling mellem de politiske ønsker og arbejdet og prioriteringen i organisationen. Nogle af de store – kommende opgaver – vil være gennemførelsen af kommunalvalget i november samt opstarten af den nye kommunalbestyrelse.

Stabschefen er den faciliterende i Strategisk Chefforum, hvor direktører og chefer mødes månedligt. Det har udviklet sig til at blive et virkelig fint forum, hvor der faktisk bedrives topledelse i fællesskab, og hvor der er et godt kollegaskab mellem cheferne.

Direktionen arbejder med udgangspunkt i en koncernindsatsplan. Her er det stabschefens opgave at være en del af implementering, rammesætning og prioriteringen af denne. En af nøgleindsatserne er at være drivende i den videre udvikling af Playful Working. Som hjemsted for Børnenes Hovedstad ligger leg, læring og kreativitet i vores DNA, og derfor er det et naturligt mindset i vores arbejde. Gennem Playful Working får ledelse og medarbejdere mulighed for en legende tilgang til arbejdet med kerneopgaven.

Playful Working er et kernelement i udviklingen af arbejdskulturen og et kerneelement i employer branding-strategien, der skal være med til at sikre, at Billund Kommune kan rekruttere de nødvendige medarbejdere i en tid med mangel på medarbejdere. Billund skal vælges til. Også i den forbindelse er det vigtigt, at Billund Kommune opleves at have en særdeles dygtig kommunikationsafdeling.

Efter nogle gode år i Billund Kommune har kommunikationschefen valgt at søge nye karriereveje i den private sektor. Der er tilrettelagt en rekrutteringsproces herfor, der giver den nye stabschef mulighed for at indgå i vurderingen af ansøgerne til denne vigtige stilling.

Til Strategi og Jura hører fem udviklingsmedarbejdere, der dels er kernen af den samlede organisations udviklingsressource, dels varetager opgaver på erhvervsudviklingsområdet. Samarbejde og kobling til Billund Erhverv er derfor en vigtig opgave for stabschefen. Stabschefen er Billund Kommunes repræsentant i turismesamarbejdet i Destination Trekantområdet. Der er derfor – for en stabschef – usædvanligt gode muligheder for at være en synlig del af en samlet kommunal udviklingsdagsorden.

Når stabschefen råder over en væsentlig del af de samlede udviklingsressourcer, er det vigtigt, at disse disponeres med gehør for en organisation, der altid vil mangle netop dette. P.t. er nogle af de store nationale reformer med til at presse en mindre kommune. F.eks. er Grøn Trepark et af de udviklingsområder, stabschefen bør understøtte.

Generelt gælder det, at stabschefen skal tænke klogt over tilrettelæggelsen af de 13 direkte referencer i Strategi og Jura, så der på den ene side udøves ledelse og sparring, men så man på den anden side ikke bliver en stopklods i beslutningskæden pga. manglende tid.

Baggrunden for, at stillingen er blevet ledig, er, at den nuværende stabschef har valgt at forfølge andre ambitioner. Alle er enige om, at hun har gjort det virkelig godt i den vigtige opstartsfasen for den nye stab.

Forventningerne

Den kommende stabschefs ansvar og opgaver

Chefen har det overordnede, ledelsesmæssige ansvar for Strategi, HR og Kommunikation og refererer til kommunaldirektør Thomas Foged. Stabschefen varetager den direkte ledelse HR-chefen, kommunikationschefen, 13 medarbejdere og den overordnede ledelse af i alt 30 ledere og medarbejdere.

Derudover skal chefen:

- Være garant for god betjening af – og vejledning til – den politiske organisation.
- Være rådgiver og sparringspartner for kommunaldirektøren og for direktionen.
- Være facilitator og aktiv deltager i Strategisk Chefforum.
- Have fokus på et godt arbejdsmiljø i afdelingen med plads til gode dialoger

Den nye stabschefs opgaver på kortere sigt (1. år)

- Tage ledelsesmæssig bordende i den fortsatte konsolidering af staben, herunder prioriteringen af, hvilke opgaver der skal vægtes højest.
- Bygge videre på et stærkt samarbejde med kollegastabschefen
- Være ”over” kommunalvalget i november, herunder være en støtte for den valgansvarlige.
- Tage et overordnet ansvar for tilrettelæggelsen af rammerne for opstart af den nye kommunalbestyrelse
- Der skal skabes gode samarbejdsrelationer til det politiske niveau generelt. De politiske indsatsplaner skal fornyes i 2026, og bliver et centralt værktøj for samarbejdet mellem kommunalbestyrelse og forvaltning
- Skabe relationer ud i organisationen til direktører og områdechefer.
- Være med til at sætte retningen for de næste skridt i Playful Working

Stabschefens baggrund

De allervigtigste kompetencer og erfaringer er:

Dit analytiske niveau er særdeles godt. Du har let ved at sætte dig ind i nye emnefeltter og let ved at danne dig et hurtigt overblik.

Du er en virkelig talentfuld leder. Du kommer med ledelsesmæssig ballast, men kompleksitet og resultater vægter højere end længden af dit CV, ligesom det at have ledet vidensmedarbejdere er en klar fordel. Du ved, at dygtige ledere og medarbejdere er bedst, når de får lov til at tage et stort ansvar, men du evner også at skære igennem og træffe beslutninger, når der er brug for at sikre fremdrift.

Når man arbejder med at skabe rammerne for kompetent, politisk betjening, er det en uomtvistelig fordel at have erfaringer på den bane. Du ved, hvad der er vigtigt for politikerne. Og du har en spids pen – og opmærksomhed på detaljer – når det er nødvendigt.

I forlængelse af det er det en fordel, hvis du har kommunale erfaringer – det gør det lettere at manøvrere fra dag 1. Har du supplerende erfaringer med understøttelse af erhvervsudvikling, er det en fordel – men absolut ikke en betingelse.

Du evner at arbejde strategisk det ene øjeblik og hands-on det næste. Lige på det område er vi en mindre kommune med knappe ressourcer – så chefen skal også give en hånd med i praksis.

Og så er du god til at arbejde i relationer. For det er ikke mindst igennem gode relationer ud af staben, at vi lykkes med vores opgaver. Her – som generelt – er det bare en fordel at have let til smil – og grin – gerne parret med en god portion selvironi.

Derudover håber vi:

- At du indgyder tillid – opadtil som nedadtil.
- At du er kommunikativt stærk og evner at oversætte komplekst stof til ledere og politikere.
- At du udstråler ro og overblik, selv når vi er pressede.
- At troværdighed er din naturlige følgesvend – sammenhæng mellem det, man siger, og det, man gør.
- At du kan være anerkendende og empatisk uden at miste evnen til at have holdninger og kant.
- Du har procesflair – at kunne tænke processer, så de relevante på den ene side inddrages, men uden at det på den anden side går ud over fremdriften.
- At du har ”passende” autoritet og selvtillid. Du tør sige, hvad du mener, og er ikke bange for at være nogenlunde dig selv, også i det politiske rum.
- At du har erfaringer, der gør, at du har mulighed for at skubbe på udviklingen af digitaliseringen af opgaverne i sekretariatet og i forvaltningen.
- At du er tilgængelig. Det har noget at gøre med den struktur, man bygger op om sig – mail, telefon osv. – men det har også noget med ”den oplevede tilgængelighed” at gøre og evnen til at gå ind i andres udfordringer, fordi man gerne vil hjælpe.
- At ordentligheden er helt tydelig hos dig.
- At du har et afklaret syn på dig selv og dine stærke og svage sider. Du er ikke bange for at vise svaghed eller at bede om hjælp.

Mere om Billund Kommune.

Kommunen har lige over 27.000 indbyggere og er placeret centralt i Jylland som en del af Trekantområdet. Det er en kommune med et usædvanligt stærkt erhvervsliv, anført af virksomheder af international kaliber, top-feriedestinationer og Jyllands store, regionale lufthavn. Der bor usædvanligt mange internationale borgere, og den internationale skole er med til at skabe en international og urban stemning i kommunen.

Anerkendelsen af den særlige status og de medfølgende behov ses også i de massive infrastrukturinvesteringer, som staten har i støbeskeen. Senest kommer placeringen af Midtjyske Motorvej til at binde Billund Kommune endnu tættere sammen med resten af Danmark – og Europa.

Det er en kommune med stor spændvidde mellem den urbane og dynamiske Billund by og de skønne, rolige landdistrikter med store naturkvaliteter. Der er overraskende store forskelle, også kulturelt, af så relativt lille en kommune at være. Samlet set betyder det, at området er yderst attraktivt at bosætte sig i, med gode, varierede jobmuligheder for den moderne familie.

Billund Kommune er med rette kendt på børneområdet. Det er ikke alene de senere års massive satsninger, der er årsag til dette, men et årelangt politisk fokus på området. Overskriften for visionen er i den grad blevet et begreb: Børnenes Hovedstad er en vision om en kommune, der tror på, at børn er mindst lige så kompetente som voksne. Og det gør Billund Kommune til et særligt sted i verden.

Rådhuset i Grindsted blev færdigt i foråret 2015, og alle administrative medarbejdere er i dag samlet i topmoderne faciliteter i en bygning, der åbner sig markant mod omverdenen. Det matcher fint en organisation præget af en god, uformel grundstemning og lav magtdistance.

Politik

Den politiske organisation består af følgende fagudvalg: Økonomiudvalget, Teknik-, Plan - og Kulturudvalget, Unge-, Uddannelses- og Beskæftigelsesudvalget, Børne- og Familieudvalget samt Voksenudvalget. Der er helt generelt et fint samarbejde på den politiske arena og mellem politikere og administration.

Administration

Direktionen består af fire direktører

- Kommunaldirektøren med ansvaret for stabene
- Direktøren for Teknik, Plan og Kultur
- Direktøren for Børn, Unge og Arbejdsmarked med ansvar for de 0-30-årige samt beskæftigelsesområdet.
- Direktøren for Voksne med ansvaret for sundhed samt velfærdsområdet til de +30-årige.

Det er en yngre direktion, men samtidig med en solid Billund-anciennitet. Der er et godt kollegaskab. Direktionen mødes til ugentlige direktionsmøder, hvor stabschefen deltager.

Direktionen arbejder med udgangspunkt i en koncernindsatsplan, der sammenfatter en række af de politiske prioriteringer samt vigtige tværgående udviklingsprocesser. De overordnede indsatsområder er:

1. Et skærpet fokus på den gode borgerdialog i forhold til, hvad det kalder på af f.eks. kompetencer og kommunikation, og hvad vilkårene er for at kunne levere en godt oplevet borgerdialog i det daglige arbejde med både service- og myndighedskommunikation.
2. Den billundske model. Formålet med 'modellen' er at skabe gennemsigtighed og ensartethed mellem de politiske ønsker, de administrative handlinger og effekten ude hos borgerne. Samtidig er den billundske model også skabt som en tilgang til at implementere kommunalbestyrelsens vision om Fremtidens Legeplads. Det sker gennem prioriterede indsatser for udvalgene, som samles i 2-årige indsatsplaner.
3. Playful Working. Som hjemsted for Børnenes Hovedstad ligger leg, læring og kreativitet i vores DNA, og derfor er det et naturligt mindset i vores arbejde. Gennem Playful Working får ledelse og medarbejdere mulighed for en legende tilgang til arbejdet med kerneopgaven.
4. Udvikling af kerneopgaven gennem data og digitalisering. Vi har mange data, hvor det især handler om, hvordan vi bruger dem, og hvad vi bruger dem til. Samtidig handler det om, hvordan vi kobler digitaliseringen sammen med den faglige og organisatoriske udvikling.
5. Attraktive arbejdsfællesskaber. Øget fleksibilitet for nogle medarbejdere har en betydning for et bedre flow i løbet af en arbejdsuge. Det har betydning for, hvordan vi indretter arbejdsfællesskaber – både i forhold til at skabe et højt fagligt miljø, hvor vi spiller hinanden gode, og i forhold til at skabe gode fysiske forhold, der understøtter kerneopgaverne og det gode arbejdsmiljø. Det handler om, hvordan vi tilbyder arbejdspladser og fællesskaber, der er så attraktive, at Billund Kommune også her bliver valgt til.

Ansættelsen

Ansøgers vurdering af arbejdspladsen

Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål om stillingen og en eventuel drøftelse af personlige kvalifikationer i forhold til stillingen. Alle henvendelser behandles fortroligt. Henvendelse kan rettes til:

Jakob Lundgaard, Lundgaard Konsulenterne, tlf. 4033 2414, og/eller
direktør Thomas Foged, tlf. 5090 2043.

Under de to samtalerunde, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der kun i begrænset omfang være anledning for ansøgerne til at stille spørgsmål. De ansøgere, der går videre til sidste samtalerunde, opfordres i stedet til at aftale et møde med direktør Thomas Foged for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål inden sidste runde.

Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Ansættelsesudvalget udvælger ansøgere til 1. samtalerunde og gennemfører herefter 1. og 2. samtalerunde. Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i jobprofilen.

Ansættelsesudvalget består af:

- Thomas Foged, kommunaldirektør
- Tommy Abildgaard, chef for Økonomi og Digitalisering
- Karen Nørgaard Andresen, HR-chef
- Kirstina Nøhr Højgaard, medarbejderrepræsentant (udviklingskonsulent)
- Anne Fladmose, medarbejderrepræsentant (playdesigner)
- Susanne Illum, medarbejderrepræsentant (borgmestersekretær)

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste to-tre ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning
- Det personlige indtryk fra 1. samtalerunde
- Et skriftligt resumé af en kompetenceafklaring/test hos en anden af Lundgaard Konsulenterne. Resuméet udarbejdes på baggrund af en dybtgående, struktureret samtale om ansøgerens faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer (resuméet sendes også til ansøgeren, der får lejlighed til at kommentere det ved 2. samtalerunde).
- Et skriftligt resumé af ca. 3-4 referencer, som konsulenten indhenter telefonisk fra ansøgerens leder, kolleger og medarbejdere. Referencerne indhentes umiddelbart før anden samtalerunde og kun efter aftale med ansøgeren (referencerne er fortrolige og forelægges ikke ansøgeren).
- Det personlige indtryk fra 2. samtalerunde.

Du kan læse mere om bl.a. kompetenceafklaring og Lundgaard Konsulenternes etik i ansættelsessager på www.lundgaard-konsulenterne.dk.

Tidsplan for ansættelsen

I Lundgaard Konsulenternes sekretariat er det Mette Andersen, der er tovholder på ansættelsen. Mette Andersen kan træffes på tlf. 7542 4233 eller på mail: mka@lundgaard-konsulenterne.dk.

Ansøgning sendes via det elektroniske stillingsmodul på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside senest den **21. maj 2025 kl. 8.30**. Lundgaard Konsulenternes sekretariat sender kvittering for modtagelsen af ansøgningen til den mailadresse, der angives i forbindelse med ansøgningen. Det forudsættes, at denne mailadresse kan anvendes til den fortrolige kommunikation mellem ansøger og sekretariat i resten af ansættelsesprocessen.

Den **23. maj 2025** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked – sent – samme dag.

1. samtalerunde afvikles den **4. juni 2025 i tidsrummet kl. 8.00-16.00 på Hotel Legoland i Billund**. Forberedelse samt samtale tager i alt ca. to timer.

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **6. juni 2025 i Kolding. Det tager ca. to timer.**

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere den **13. juni 2025 kl. 8.00-13.00 på Hotel Legoland i Billund**. Forberedelse samt samtale tager i alt ca. to timer.

Ansøgeren forventes at tiltræde den **1. august 2025**.

Efter ansættelsen

For den ansøger, der udvælges til stillingen, tilbyder konsulenten en opfølgende samtale, efter at beslutningen om ansættelse er truffet. I samtalen vil der bl.a. blive lejlighed til sparring om, hvordan den nye chef kommer godt i gang med jobbet.

April 2025

Jakob Lundgaard

konsulent på ansættelsessagen